

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE TARAPACÁ
INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO - INDAP
MINISTERIO DE AGRICULTURA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá,
Iquique

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL CARGO**

Al/a Director/a Regional, le corresponde liderar, coordinar, implementar y evaluar las políticas públicas e institucionales del Instituto de Desarrollo Agropecuario - INDAP- en la región, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la institución y los lineamientos del Ministerio de Agricultura y del Estado, con el fin de contribuir al desarrollo de la agricultura regional, mediante el fomento productivo, mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

**1.2
REQUISITOS LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del Artículo N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-08-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. María Pilar Vera Montoya

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

*Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario creado el 27 de noviembre de 1962, es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar campesina.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 15 direcciones regionales, 112 agencias de áreas y 24 oficinas de área.

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo económico sostenible y a la valorización de la Agricultura Familiar Campesina y sus organizaciones, mediante una acción de fomento tendiente a fortalecer el capital humano, social, productivo, natural y cultural, de hombres, mujeres y pueblos originarios en los territorios.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Promover el desarrollo productivo agropecuario y de actividades conexas de pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mediante la provisión de un sistema de asistencia técnica y financiamiento (créditos e incentivos), que los lleve a generar de forma competitiva productos orientados a satisfacer las necesidades de los consumidores locales e internacionales.

2. Promover la asociatividad de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, buscando generar las economías de escala que les permitan aumentar su productividad, así como acceder a canales dinámicos de comercialización de sus productos.

3. Potenciar la adopción por parte de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina de nuevas tecnologías conducentes a la optimización del aprovechamiento del agua, pilar fundamental para el desarrollo sustentable del sector.

4. Promover acciones e instrumentos que acerquen a los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina al mercado, impulsando así un enfoque permanente de comercialización en el quehacer de INDAP.

5. Fortalecer el Desarrollo Rural Territorial a través de programas de desarrollo productivo, promoviendo nuevas oportunidades económicas y mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

6. Fortalecer la modernización de INDAP generando planes de perfeccionamiento de la acción de INDAP, para potenciar los resultados de los programas institucionales en coordinación con otros programas públicos, lo que permitirá aumentar su alcance y eficacia en mejorar las oportunidades de los pequeños agricultores de la Agricultura Familiar Campesina, mejorando sus sistemas productivos, desarrollando emprendimientos y calidad de vida.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Asistencia Técnica y Capacitación
2. Inversiones
3. Riego
4. Sustentabilidad de los suelos y mitigación del fenómeno de cambio climático
5. Servicios Financieros
6. Representación y participación de la agricultura familiar campesina

Clientes

1. Pequeños Productores Agropecuarios y de actividades conexas, Campesinos y sus familias

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El desempeño del cargo implicará apoyar un proceso de mejora y modernización de la Institución, cuyos principales énfasis apuntan a dar respuesta a los lineamientos gubernamentales del Ministerio de Agricultura para el período 2018-2022:

- Desarrollar y potenciar emprendimientos económicos agropecuarios y actividades conexas, individuales y/o asociativas, mediante la provisión de un sistema de extensión, innovación y de financiamiento (créditos e incentivos) adecuados a las necesidades de capital de trabajo e inversiones requeridos, con la capacidad de integrar e incluir la diversidad de iniciativas demandadas por los(as) pequeños(as) productores(as) agropecuarios individuales y/o campesinos(as) y/o sus organizaciones. –
- Ampliar y mejorar las condiciones de acceso a los mercados de los pequeños(as) productores(as) agropecuarios y campesinos(as), y de sus organizaciones, mediante la promoción de productos tradicionales y/o diferenciados, y la vinculación con la industria a través de alianzas productivas, que le permitan acceder a mercados internos de mayor valor y a los mercados exportadores.
- Desarrollar y fortalecer la asociatividad de pequeños(as) productores(as) agropecuarios y campesinos(as).

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones, con personalidad jurídica, patrimonio y capacidad para adquirir, ejercer derechos y contraer obligaciones.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 112 agencias de áreas y 24 oficinas de área.

Para llevar a cabo su misión, se relaciona permanentemente con el Seremi de Agricultura, Gobierno Regional, Gobernaciones, Municipios, servicios públicos de la red de fomento regional y universidades.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Instituto de Desarrollo Agropecuario tiene como objetivo principal fomentar y potenciar el desarrollo de los/as pequeños/as productores/as agrícolas y campesinos/as, y su misión es apoyar el desarrollo sostenible de la agricultura familiar campesina y los territorios rurales; mediante acciones de fomento productivo, orientados a la generación y fortalecimiento del capital humano, social, financiero y productivo, que contribuyan a elevar sus niveles de competitividad, mejorando la calidad de vida de los habitantes rurales.

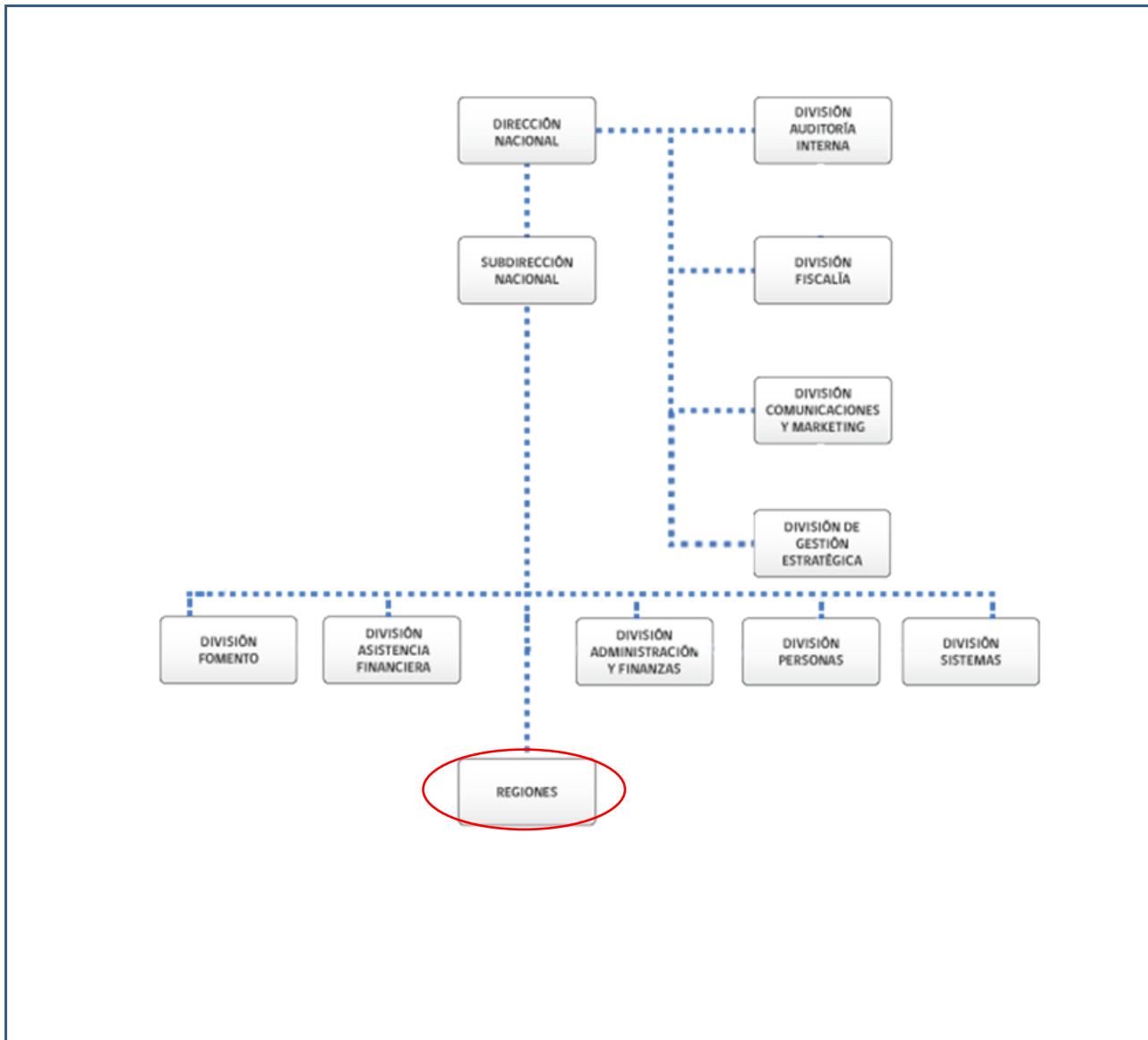
El fomento productivo que desarrolla, es la asignación de recursos para transformar la agricultura familiar en unidades productivas autosustentables.

El Instituto de Desarrollo Agropecuario busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

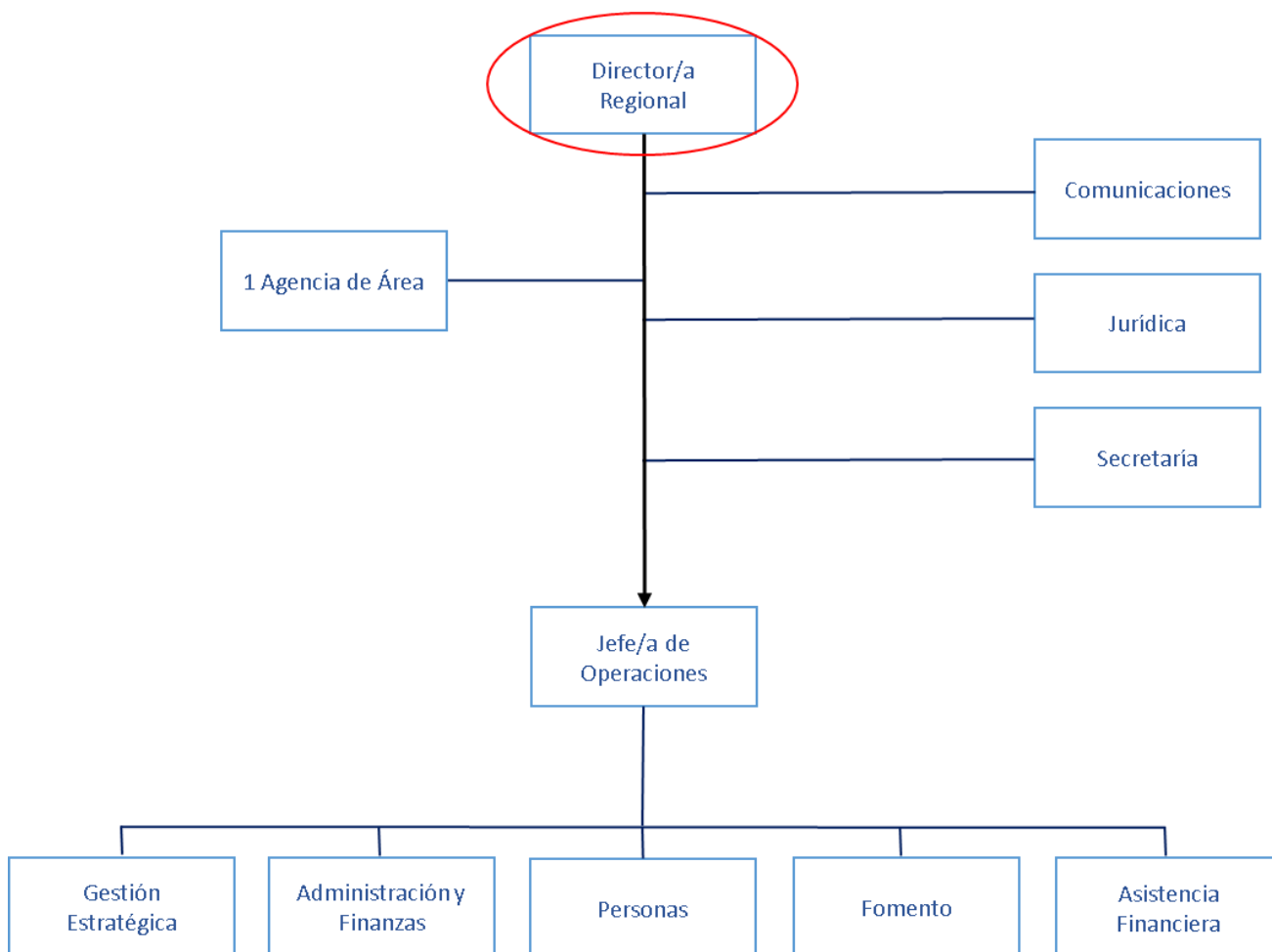
Durante el período 2018-2022, el desempeño del cargo implicará apoyar un proceso de mejora y modernización del Instituto de Desarrollo Agropecuario cuyos principales énfasis apuntan a:

- Modernizar las políticas institucionales abordando los programas de extensión y capacitación, los programas de financiamiento.
- Fortalecer el desarrollo organizacional y,
- Apoyar y fortalecer la asociatividad.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA REGIONAL



La jefatura directa de el/la Director/a Regional es el Director Nacional del Servicio.

Los cargos que se relacionan de manera directa con el/la Director/a Regional son los siguientes:

Jefatura de Operaciones, Jefatura de Fomento, Jefatura de Asistencia Financiera, Jefatura de Gestión Estratégica, Jefaturas de Área: Para la planificación, implementación y gestión de los programas y servicios de asesorías técnicas, inversiones y financiamiento para la Pequeña Agricultura regional, considerando las particularidades del entorno y las características de los/as usuarios/a y potenciales usuarios/as.

Jefatura de Personas, Jefatura de Administración y Finanzas, para entregar lineamientos e instrucciones que permitan la adecuada gestión del equipo humano que se desempeña en la región y administración eficiente de recursos tecnológicos, financieros y de materiales, con el foco en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Área Jurídica, responsable de asesorar a el/la directora/a Regional en materias de carácter jurídico-legal relacionadas con la gestión del servicio en la región.

Comunicaciones, generando los vínculos con el medio externo para la gestión y difusión de aspectos comunicacionales contingentes y estratégicos del quehacer del servicio en el territorio.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.558
Dotación de Planta	141
Dotación a Contrata	1.417
Personal a Honorarios	34

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$127.606.215.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 70.124.409.000.-
Presupuesto de Prestamos	\$ 80.474.924.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto de Desarrollo Agropecuario es un Servicio dedicado a proporcionar apoyo a la agricultura familiar y busca ser una Institución que entregue un servicio de excelencia a sus usuarios/as, mejorando los resultados en el cumplimiento de la misión institucional, logrando que ellos alcancen una mayor competitividad y se inserten sustentablemente en los mercados, nacionales e internacionales.

Está presente en todas las regiones del país a través de sus 16 direcciones regionales, 112 agencias de áreas y 24 oficinas de sector.

Es un servicio descentralizado del Ministerio de Agricultura y desconcentrado en regiones.

Atiende pequeños productores agrícolas que explotan una superficie de tierra no superior a las 12 hectáreas de riego básico, que tienen activos por un valor que no supere las 3.500 unidades de fomento, que obtienen sus ingresos principalmente de la explotación agrícola y que trabajan directamente la tierra, cualquiera sea su régimen de tenencia. Atiende también a campesinos que habitan y trabajan habitualmente en el campo, cuyos ingresos provengan fundamentalmente de la actividad silvoagropecuaria realizada en forma personal, cualquiera sea la calidad jurídica en que la realice, siempre que sus condiciones económicas no sean superiores a las de un pequeño productor agrícola, y las personas que integran su familia. El número de pequeños agricultores y campesinos que atiende es superior a los 150.000, cifra tres veces superior a la que se atendía en 1990.

Esta Institución tiene como objetivo principal fomentar y potenciar el desarrollo de la pequeña agricultura, y su misión es apoyar el desarrollo sostenible de la agricultura familiar y los territorios rurales; mediante acciones de fomento productivo, orientados a la generación y fortalecimiento del capital humano, social, financiero y productivo, que contribuyan a elevar sus niveles de competitividad y a superar las brechas de desigualdad en el mundo rural.

El fomento productivo que desarrolla, es la asignación de recursos para transformar la agricultura familiar en unidades productivas autosustentables. Para ello, se organizan intervenciones de carácter temporal, que buscan generar una

oferta de productos silvoagropecuarios y relacionados, competitiva y acorde a las proyecciones de la demanda nacional e internacional, para mejorar su rentabilidad económica.

Específicamente la Región de Tarapacá posee una superficie de 42.225,8 km² (5,58% de total del país), una población de 336.121 habitantes y un porcentaje de ruralidad de 4,2%. Esta región abarca el 1,2% de la superficie nacional dedicada a cultivos (53.173,8 ha), correspondiendo su uso principal a plantaciones forestales con 95%, cereales y otros granos con 2,6%, hortalizas con 1,1%, y frutales con 0,7%, totalizando estos rubros el 99,4% de los suelos de cultivo de la región.

La región presenta las 5 grandes formas básicas que conforman su relieve: Planicie Costera, Farellón Costero, Cordillera de la Costa, Depresión Intermedia y Cordillera de los Andes. Predomina el Clima Desértico, y una precaria disponibilidad hídrica.

Su organización administrativa, se compone de 2 provincias, de Iquique y del Tamarugal.

La provincia de Iquique está conformada por las comunas de Iquique y Alto Hospicio, las que concentran gran parte de la población urbana. La provincia del Tamarugal, con gran porcentaje de población rural, incluye las comunas de Colchane, Camiña, Pica, Pozo Almonte y Huara.

La actividad silvoagropecuaria se concentra en la Provincia del Tamarugal. Es de tipo extensiva y desarrollada mayoritariamente por pequeños agricultores de origen indígena (aymara y quechua). Esta actividad económica abarca 3 zonas ecológicas bien definidas.

-La Depresión Intermedia o Pampa del Tamarugal, (Huara y Pozo Almonte) en donde destaca el bosque de tamarugos (Reserva Nacional) que sustenta la alimentación del ganado caprino y ovino, y la horticultura (lechuga, acelga, cilantro), frutales, melones, alfalfa, entre otros.

-La Precordillera o Zona de Quebradas (Pica, Camiña, Huara y Pozo Almonte), en la que se desarrolla la fruticultura, principalmente de cítricos (naranja, limón, tangelo, pomelo), mango, guayaba, la horticultura con orégano, maíz, cebolla, ajo, zanahoria, betarraga, y también algunas forrajeras (alfalfa), y plantas medicinales aromáticas y cosméticas, y una muy reducida ganadería de ovinos, caprinos, camélidos, y cerdos.

-Finalmente, en el Altiplano (zona fronteriza con Bolivia) representado por las comunas de Colchane y Pica, se desarrolla la ganadería camélida (llamas y alpacas), y el cultivo de la quinoa.

En forma transversal, se desarrolla la artesanía textil de origen aymara en fibra de camélido (alpaca), rubro emergente con creciente demanda.

A nivel regional, los rubros más importantes son las hortalizas con un 64%, frutales 24%, ganadería menor 8%, y otros 4%.

Desde el punto de vista estratégico, junto con el apoyo a la mejora productiva general que INDAP promueve, se visualiza una interesante oportunidad en el desarrollo de productos de carácter regional, tales como la quinoa, que en la región abarca el 95% de la superficie nacional destinada a su cultivo, y el Limón de Pica, que cuenta con la primera Indicación Geográfica del País.

En cuanto a la ganadería, destaca la crianza de camélidos cuya masa en la región representa el 34,4% del total del país.

En el ámbito de riego, se debe destacar la cobertura de sólo 1.161,91 ha en la región. Por lo que la estrategia regional en este aspecto estará orientada a optimizar el uso del escaso recurso hídrico, con obras intraprediales que permitan mejorar la inversión en tecnología productiva y asesoría técnica, ligada a las necesidades e intereses de los usuarios y usuarias de Indap.

En un escenario de predios de pequeñas superficies, con antecedentes de una limitada disponibilidad del recurso hídrico que permita ampliar zonas cultivables, el desafío comercial está centrado, junto con mejorar el estándar productivo de los usuarios y usuarias de Indap, en agregar valor a los productos regionales tanto a través del componente identitario asociado a relevar las particularidades de la región y de la cultura originaria en que están insertos los sistemas productivos, como a través de estándares de calidad e inocuidad alimentaria.

Aspectos importantes a considerar en la región son:

-Potencial agroclimático de la región (apostar a producción temprana y primores).

-Continuar desarrollando proyectos que contemplen el uso de energías renovables no convencionales, y la optimización del uso del recurso hídrico.

-Potencialidad para el desarrollo de una agricultura sustentable: desarrollar agroecosistemas con mínima dependencia de insumos agroquímicos y energéticos, mejorando la eficiencia biológica, económica y protección del medio ambiente.

-Fortalecer y promover el desarrollo de la población indígena asociado a los programas de INDAP, promoviendo productos con identidad regional tradicionales y diferenciados por nivel de calidad e introducción de conceptos de inocuidad alimentaria y sustentabilidad ambiental en la producción.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos del Instituto, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Desarrollo Rural
- Jefe/a División Fiscalía
- Jefe/a División Administración y Finanzas
- Jefe/a División Personas
- Jefe/a División Asistencia Financiera
- Jefe/a División Fomento
- Jefe/a División Gestión Estratégica
- 16 Directores/a Regionales, de todas las regiones del país

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de las políticas del Servicio y del Ministerio de Agricultura.
2. Asesorar al Secretario Regional Ministerial de Agricultura de la Región y colaborar con éste en la coordinación de las instituciones del Estado que correspondan.
3. Elaborar los proyectos de presupuesto del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación del Director Nacional del Servicio, en coordinación con el Secretario Regional Ministerial.
4. Implementar las políticas de fomento productivo institucional, a nivel regional, gestionando eficiente y eficazmente la plataforma de los servicios de Instituto de Desarrollo Agropecuario en beneficio de sus usuarios/as.
5. Velar por una oportuna y adecuada atención a los/as usuarios/as y organizaciones relacionadas con el servicio en la región.
6. Generar alianzas estratégicas entre distintos actores involucrados en los sectores público y privado, tales como productores y empresas, con el fin de promover y desarrollar la pequeña agricultura campesina.
7. Dirigir, coordinar y evaluar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar la implementación de las políticas de fomento productivo, aplicando estrategias diferenciadas de acuerdo a la realidad regional, para apoyar al emprendimiento de la agricultura familiar campesina.</p>	<p>1.1 Implementar la Plataforma de Servicios de INDAP, basada en una diversidad de programas de financiamiento, asesorías y capacitación, para responder a la diversidad de requerimientos de los(as) usuarios(as), visualizando la realidad territorial e identificando las oportunidades de desarrollo económico según la actividad agropecuaria y conexas desarrollada en la región.</p>
<p>2. Promover procesos de innovación, para impulsar el desarrollo económico y productivo de la agricultura familiar campesina.</p>	<p>2.1 Adaptar e implementar los instrumentos de fomento, considerando factores medio ambientales y de la realidad local.</p> <p>2.2. Ejecutar los programas de riego que incorporen el manejo de los recursos hídricos para el fomento productivo de los territorios, considerando las particularidades locales.</p>
<p>3. Generar alianzas estratégicas entre distintos actores de los sectores público y privado, para promover, potenciar y desarrollar la agricultura familiar campesina a nivel regional.</p>	<p>3.1 Establecer mecanismos de comunicación que permitan la articulación de redes locales en el ámbito público y privado.</p> <p>3.2. Colaborar en las distintas convocatorias de la red de Instituciones Públicas, integrando y promoviendo mayores instancias de participación ciudadana.</p>
<p>4. Conducir un proceso de modernización regional, promoviendo el desarrollo de las personas, el uso eficiente de los recursos y la calidad en la atención de los usuarios con el fin de responder oportuna, pertinente y transparentemente a la ciudadanía.</p>	<p>4.1 Implementar la Política de Desarrollo de Personas definida por el servicio en la región.</p> <p>4.2 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional.</p> <p>4.3 Optimizar el proceso de atención ciudadana a través de la implementación del uso integral de la plataforma y el alineamiento del equipo de trabajo y los procesos en la región.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencias en materias agropecuarias, forestales o economía agraria en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: - Políticas Públicas en el ámbito agropecuario - Políticas de fomento, desarrollo rural y pobreza.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización y velando por el uso adecuado de los recursos institucionales.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	10 funcionarios/as dependencia directa (20 funcionarios/as total región)
Presupuesto que administra	\$2.148.615.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

<p>El equipo directo de trabajo de el/la Director/a Regional del Instituto de Desarrollo Agropecuario, está compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de Operaciones: Responsable de asesorar estratégica y operacionalmente a el/la Director/a Regional en materias relacionadas con el fomento productivo. • Jefaturas de Agencias de Área: Responsables de ejecutar la Política de Fomento eficaz y eficientemente, de acuerdo a los Lineamientos Institucionales, poniendo a disposición de los usuarios la plataforma de servicio de fomento y crédito. • Asesor Jurídico: Asesorar a la Dirección Regional en materias legales, de manera de garantizar el estricto cumplimiento de la legislación y procedimientos administrativos vigentes en los asuntos relativos al Servicio. • Asesor Comunicaciones: Encargado/a de contribuir a la difusión de la misión institucional a nivel regional, mediante la satisfacción de las necesidades comunicacionales de la región, de acuerdo a los lineamientos estratégicos planteados por la División de Comunicaciones y Marketing. • Jefatura de Fomento: Responsable de la planificación, dirección, supervisión y toma de decisiones respecto de la gestión estratégica y operativa de la Política de Fomento y los Programas de Fomento de INDAP a nivel regional, velando por su correcta y oportuna ejecución. • Jefatura de Asistencia Financiera: Encargado/a de administrar y supervisar la Plataforma Financiera en la región, asegurando la entrega de un servicio de calidad a los Pequeños Agricultores usuarios del programa. • Jefatura de Administración y Finanzas: Responsable de administrar y gestionar los aspectos referidos la Unidad de Administración y Finanzas regional, como son, entre otros: contabilidad, presupuesto, tesorería, abastecimiento y activos fijos de la región. • Jefatura de Personas: Responsable de asesorar y apoyar estratégica y operacionalmente al Director/a Regional en la dirección y gestión de personas, velando por el buen clima laboral y la calidad de vida de los funcionarios/as. • Jefatura de Gestión Estratégica: Encargado/a de asesorar a la Dirección Regional en el proceso de toma de decisiones estratégicas de manera coherente y alineada con el plan estratégico institucional 2018-2022. • Secretaría: Encargada de entregar soporte administrativo y logístico de la

Dirección Regional, velando por la correcta recepción, despacho, archivo de documentos y atención de clientes tanto internos como externos, otorgando un servicio de óptima calidad y ayuda en la solución de sus requerimientos.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos: El Director/a Regional deberá establecer relaciones con los clientes internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante entre las medidas y acciones ejecutadas, las cuales tendrán repercusión nacional.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- **Director/a Nacional del Servicio:** quien define los lineamientos a seguir en la región y a quien debe informar de los acontecimientos de la región y dar cuenta del cumplimiento de los objetivos.
- **Subdirector/a Nacional:** para proveer información relevante a nivel regional que contribuya a la toma de decisiones de carácter institucional.
- **Jefes de División y Departamento del nivel central:** Con quienes se establece un vínculo de coordinación y cooperación en las materias de competencia de cada uno de ellos.
- **Directores/as Regionales:** la relación se basa principalmente en la comunicación y cumplimiento de lineamientos comunes de ejecución de programas que se apliquen en las respectivas regiones.
- **Jefes/as de Agencias de Área:** De su región, quienes constituyen el equipo directivo de apoyo inmediato al Director/a Regional.
- **Asociación de Funcionarios:** Organización de representación de los funcionarios/as de la región, la cual está constituida por un directorio regional.
- **Personal de la Región:** Al cual el Director/a deberá conducir y supervisar en su actuar para el logro del cumplimiento de los objetivos del Servicio.

Clientes Externos: Distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales, como son las autoridades regionales, asociaciones de empresarios del sector u otras instituciones del Estado, con quienes debe ser capaz de articular acuerdos operacionales.

Los principales clientes externos de la institución, son los siguientes:

- **El Gobierno Regional,** especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas ambientales, de suelos, étnicos, agrícolas, ganadero y pecuarios.
- **En el plano público,** se coordina con el Secretario/a Regional Ministerial de Agricultura, con el/la Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría General de la República Regional y con las autoridades regionales de otros servicios del Ministerio de Agricultura, manteniendo una relación de cooperación y trabajo complementario.
- **Pequeños/as Productores/as agrícolas y campesinos/as y sus organizaciones:** Usuarios de los programas e instrumentos desarrollados por

el Servicio. Cuentan con espacios de participación como son el Consejo Asesor de INDAP (CAN), los Consejos Asesores Regionales (CAR) y los Consejos Asesores de Área (CADA), donde los/as pequeños/as agricultores/as señalan su opinión respecto a la implementación de políticas de la Institución.

Actores claves: Consultores de los servicios de fomento y Universidades.

Asociaciones de Funcionarios presentes en el Servicio:

- * Anfi Nacional: 1.106 afiliados
- * Anfi Bío Bío: 43 Afiliados
- * Anfi Los Lagos/Los Ríos: 133
- Total Afiliados a nivel nacional: 1.282

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **27%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.607.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 27%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.841.281.-	\$767.146.-	\$3.608.427.-	\$3.035.022.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.003.107.-	\$1.350.839.-	\$6.353.946.-	\$5.283.894.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.785.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.828.689.-	\$763.746.-	\$3.592.435.-	\$3.021.188.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.483.175.-	\$1.210.457.-	\$5.693.632.-	\$4.778.491.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.607.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional, hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553 y ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
 - El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
 - Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento,

comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
 - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
 - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
 - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de

empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.